

*Макаренко П. В., кандидат психологічних наук, доцент, заступник начальника з навчально-методичної роботи факультету психології, менеджменту, соціальних та інформаційних технологій ХНУ ВС (м. Харків)  
Литвиненко Д. М., старший психолог сектору кадрового забезпечення Дзержинського РВ ХМУ ГУМВС України в Харківській області.*

## МОДЕЛІ ПРОФЕСІЙНО-ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ ОВС У СПІЛЬНІЙ ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

*Стаття присвячена проблемі професійно-значимих якостей особистості працівників ОВС у спільній професійній діяльності. Виявлені ціннісно-смыслові структури особистості працівників ОВС, які обумовлюють психологічну сумісність у спільній професійній діяльності. Проаналізовані особистісні чинники психологічної сумісності та несумісності працівників ОВС.*

*Статья посвящена проблеме профессионально-важных качеств личности сотрудников ОВД в совместной профессиональной деятельности. Выявлены ценностно-смысловые структуры личности сотрудников ОВД, которые обуславливают психологическую совместимость в совместной профессиональной деятельности. Проанализированы личностные факторы психологической совместимости и несовместимости сотрудников ОВД.*

*The article is devoted to the problem of professionally important qualities of the personality of police officers in the joint professional activity. There are identified values and semantic structure of the personality of police officers, which cause psychological compatibility in joint professional activities. There are analyzed personality factors of psychological compatibility and incompatibility of police officers.*

**Актуальність проблеми.** Системні перетворення, які відбуваються в країні, не обминають органи внутрішніх справ. Професійна діяльність працівників ОВС нині знаходиться під винятково пильною увагою суспільства, найдрібніші помилки та прорахунки швидко знаходять своє відображення у засобах масової інформації та підсилюються за рахунок циркуляції у масовій свідомості населення. Образ міліціонера набуває відразних рис, а рівень довіри до нього має стійку тенденцію до подальшого зниження. В цьому аспекті дедалі більш зрозуміло стає необхідність якісних змін, перш за все у ментальності працівників ОВС та у ставленні населення до міліції. В умовах обмеженості ресурсів для проведення дійсно докорінних реформ, важливим стає пошук шляхів підвищення ефективності правоохоронної діяльності із низькою «собівартістю».

Одним із таких шляхів, на нашу думку, є цілеспрямована робота у напрямку комплектування колективів ОВС за принципом психологічної сумісності працівників. Проблема психологічної сумісності працівників ОВС обумовлена умовами професійної діяльності, а саме тривалим часом спільної взаємодії працівників, їх взаємозалежністю, потребою у взаємній довірі при виконанні спільних службових завдань.

Патрульно-постова служба міліції є однією із найбільш відкритих до населення у

своїй службовій діяльності. Вона реалізовується виключно у груповому вигляді через спільно-взаємодіючі наряди, патрулі, пересувні групи, пости, які фактично є стійкими мікрогрупами спілкування.

Патрульно-постова служба міліції входить до складу міліції громадської безпеки і виконує обов'язки, пов'язані із забезпеченням такого порядку. Метою адміністративно-наглядової діяльності працівників ППСМ є досягнення високого рівня особистісної та майнової безпеки громадян, безпеки суспільства. Працівники ППСМ безпосередньо взаємодіють з населенням та громадськими організаціями, що обумовлює високу соціальну значимість цієї служби. Виконання службових обов'язків працівниками патрульної служби висуває високі вимоги, які стосуються їх професійних якостей, зовнішнього вигляду та поведінки, що впливає на формування іміджу міліції у суспільстві. Це вимагає від міліціонерів ППСМ особливої відповідальності та беззауважної поведінки в у складних і гострих криміногенних ситуаціях, знань правил та порядку несення служби, сформованості професійних навичок.

Методичні рекомендації про порядок професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в органах внутрішніх справ України містять значний обсяг вимог до особистості та поведінки працівників ППСМ. Однак нормативні документи кадрової та

## Питання психології

психологічної служб не враховують серед бажаних психологічних якостей особистості працівників ППСМ таких, які б забезпечували ефективність їх спільної діяльності у складі патрулів та нарядів.

Проблематика психологічної сумісності розглядалась широким колом дослідників (Г. Айзенк, Ю. Александров, О. Бандурка, С. Бринзак, М. Воробйов, О. Землянська, Л. Карамушка, С. Ковальов, С. Круткін, Г. Ложкін, М. Обозов, Б. Паригін, А. Петровський, О. Пітерева, А. Свенцицький, Л. Собчик, І. Синіговець, К. Сергієнко, С. Строганов, Н. Сігал, О. Тімченко, Є. Хоменко, В. Хрістенко та іншими). Під психологічною сумісністю розуміють узгодженість поведінки та рольових очікувань партнерів, скоординованість і успішність сумісної діяльності та емоційну задоволеність поведінкою напарника.

Дослідниками описані різні теорії психологічної сумісності, які передбачають сумісність за подібністю психологічних ознак партнерів (наприклад, теорія подружньої сумісності Д. Бьюджентала), за їх контрастністю (наприклад, теорія сумісності характерів Р. Асофа та Ф. Емері, теорія сумісності темпераментів Г. Айзенка), або урахування обох можливостей (наприклад, теорія С. Ковальова). Ми виходимо з того, що у психологічно сумісних парах структурні якості особистості повинні бути подібними (наприклад, рівень освіти та інтелекту, переконання, тощо) а риси особистості – контрастними (агресивність, підозрілість, тривожність тощо).

Дослідження було спрямовано на виявлення особливостей ціннісно-сміслової

сфери та системи ставлень працівників ППСМ, які відносяться до структурних особливостей особистості.

**Мета** дослідження полягала у виявленні ціннісно-сміслових структур працівників ППСМ, які обумовлюють психологічну сумісність у спільній професійній діяльності.

**Вибірка та методи дослідження.** У дослідженні взяли участь 38 пар працівників патрульно-постової служби міліції, із стажем спільної професійної діяльності від 1 місяця до 2 років.

На першому етапі дослідження працівникам було запропоновано оцінити рівень психологічної сумісності із напарником за простою п'ятибальною шкалою. Було виділено три підгрупи досліджуваних: із високою, середньою та низькою психологічною сумісністю з напарником. Взаємність виборів не оцінювалась, були проаналізовані результати працівників із низькою (психологічно несумісні) та високою сумісністю (сумісні).

На другому етапі дослідження, було проведено психологічне вивчення працівників за допомогою методик Морфологічний тест життєвих цінностей (В.Ф. Сопов та Л.В. Карпушина) та Колірний тест ставлень (О.М. Еткінд та Е.Ф. Бажин), і на основі математичного аналізу отриманих даних, виявлення чинників психологічної сумісності / несумісності.

**Результати дослідження.** Показники життєвих цінностей були проаналізовані за допомогою ієрархічного кластерного аналізу, що дало змогу побудувати ієрархії життєвих цінностей в досліджуваних групах працівників ППСМ (див. рис. 1-2).

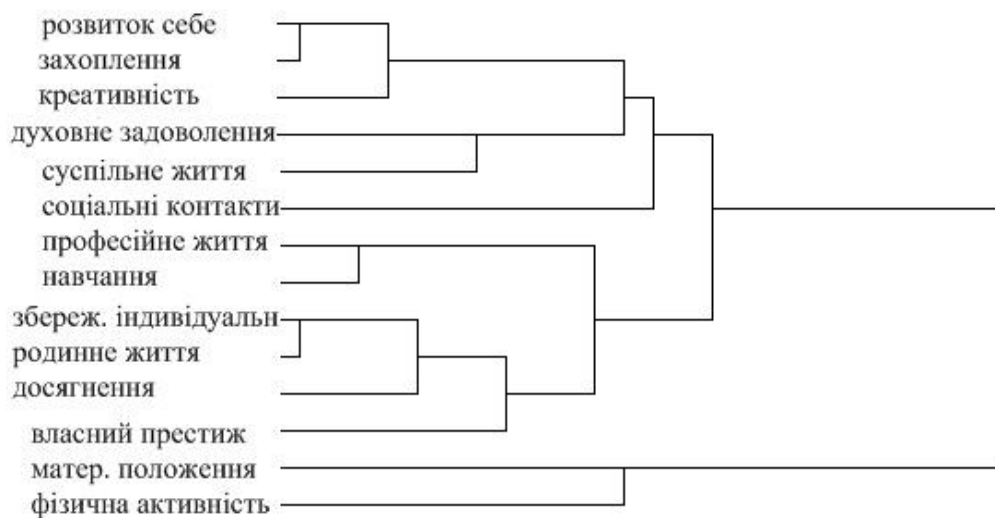


Рис. 1. Ієрархія життєвих цінностей працівників ППСМ, психологічно сумісних з напарниками.

## Питання психології

Аналізуючи дендрограму цінностей психологічно сумісних із напарниками працівників ППСМ можна зробити низку висновків:

1. Їх професійне життя нерозривно пов'язано із освітою. Вони розуміють необхідність освіти для побудови кар'єри, і сама професійна діяльність вчить їх, є джерелом досвіду: необхідних знань, вмінь та навичок.
2. Саморозвиток особистості та

самоактуалізація їх відбувається здебільшого у сфері дозвілля. Це виступає протектором професійної деформації особистості.

3. Найбільшим досягненням такі працівники вважають сім'ю.

4. Вони розуміють значення фізичної активності («вовка ноги годують»). Це джерело матеріальної стабільності, і працівники прагнуть підвищувати свій рівень фізичної підготовленості.

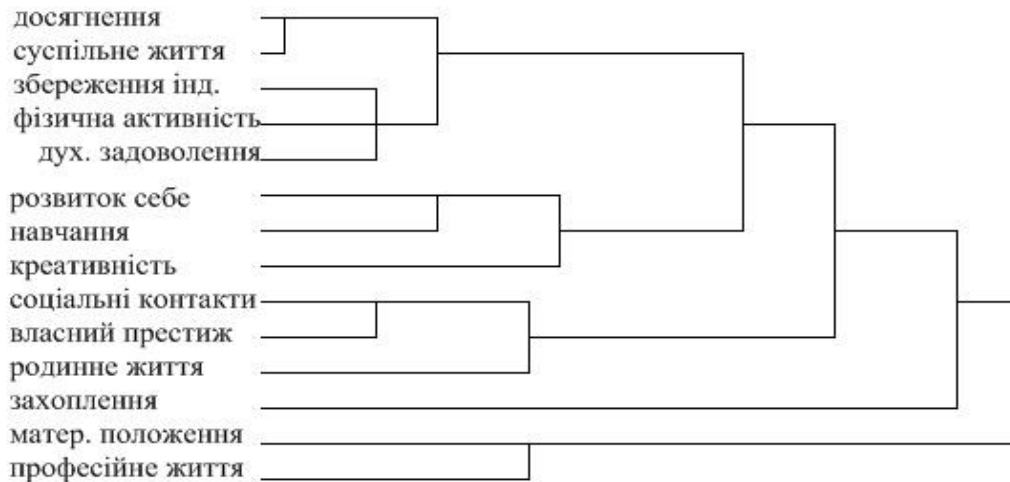


Рис. 2. Ієрархія життєвих цінностей працівників ППСМ, психологічно несумісних з напарниками.

Аналіз дендрограми життєвих цінностей працівників ППСМ, які психологічно несумісні з напарниками, показав що:

1. Професійне життя для них – виключно джерело доходу.

2. Саморозвиток асоційований із навчанням. У таких працівників відсутнє прикладне, інструментальне розуміння освіти. Потреба у підвищенні освітнього рівня зникає в ситуаціях вдоволеності собою, а вчитись такий працівник починає, тільки коли життєва ситуація стає нездоланною, викликає невдоволеність собою. Іншими словами, тільки ускладнення умов життя породжує пізнавальні потреби.

3. Найбільшим досягненням такі працівники вважають суспільне життя: широке коло спілкування, високе статусне положення в ньому. Професія може розглядатись в цьому випадку як інструмент для досягнення суспільного статусу.

4. Такі працівники проявляють фізичну активність для задоволення. Коли ж вона не викликає задоволення, скоріше за все вони не будуть прагнути працювати з віддачею фізичних сил.

Показники ставлення досліджуваних працівників ППСМ до важливих соціально-професійних понять також були проаналізовані за допомогою ієрархічного кластерного аналізу, що дало змогу

побудувати дендрограми систем ставлень (див. рис. 3).

Їх аналіз у групі психологічно сумісних з напарниками працівників ППСМ, дав змогу констатувати, що:

1. Підтвердився тезис про те, що професія для таких працівників пов'язана із навчанням. Воно важливе для роботи, і сама робота навчає.

2. Внутрішні чинники праці – заробіток та сім'я. Враховуючи, що мотиви сімейного життя відносяться до невичерпних, можна зробити прогноз щодо стабільності показників праці працівників ППСМ цієї групи.

3. Працівники цієї групи розуміють важливість інформації. Це і професійна спостережливість, і загальножиттєва «зацікавлена» позиція, спрямованість до нового, допитливість та поінформованість. Працівники цікавляться людьми, як своїми колегами, так і громадянами, спрямовані на спілкування.

4. Поточний момент життя оцінений як цікавий, що свідчить про самоактуалізованість особистості: працівники не фіксуються на минулому та не схильні жити планами на майбутнє. У них відбувається реалізація гештальт-принципу «тут і тепер», вони живуть поточним.

5. Працівники задоволені собою, своїми фізичними та психологічними якостями

## Питання психології

(співпадають позиції «Я-реального» та «Я-ідеального»). Працівники цінують спонтанність та безпосередність, не приймають лицемірства та обману («Я – працююча дитина»).

6. Працівники бачать кар'єрну перспективу.

7. Невдачею для них є зміна звичного способу життя, непередбачувані переми.

### Психологічно сумісні



### Психологічно несумісні

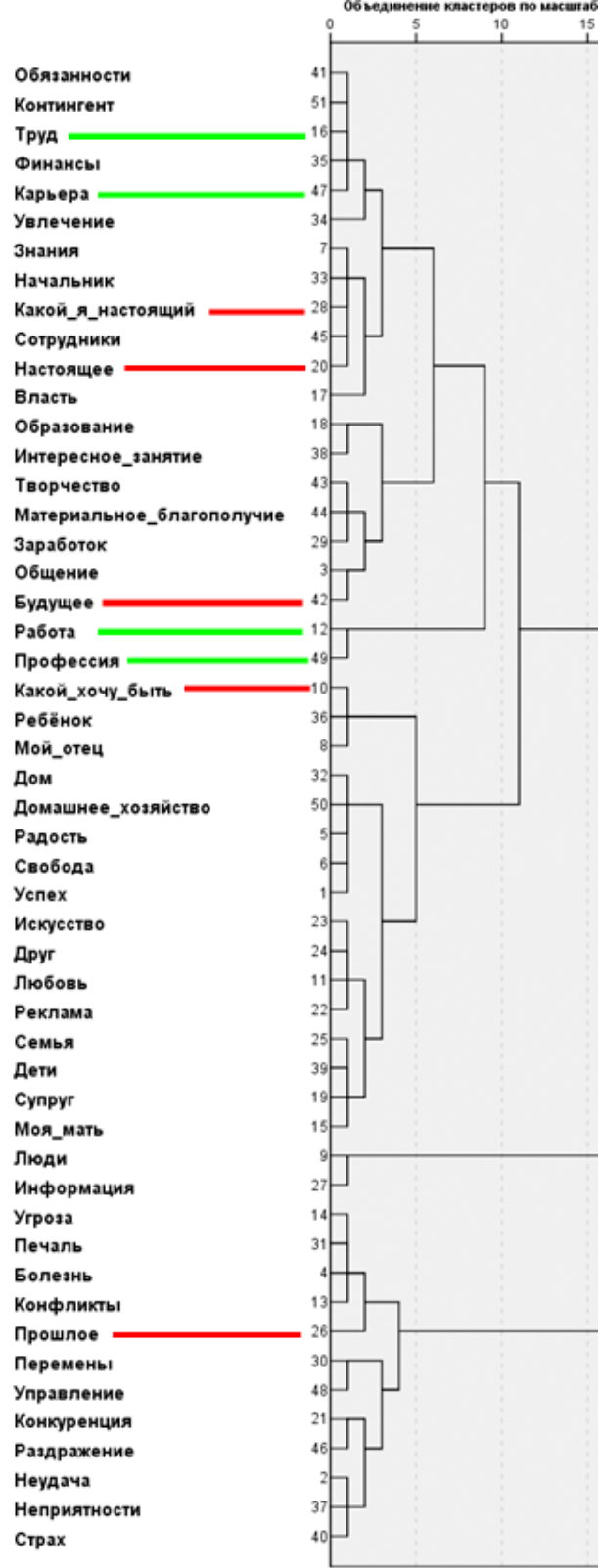


Рис 3. Дендрограми систем ставлень працівників ППСМ, психологічно сумісних та несумісних з напарниками.

## Питання психології

У групі психологічно несумісних з напарниками працівників ППСМ, встановлено, що:

1. Професія для них – це тільки робота. Освіта – це просто цікаво, відсутнє розуміння прикладної її значимості в професії.

2. Працівники інвестують гроші та труд в побудову власної кар'єри. Враховуючи обмеженість можливостей кар'єри в ППСМ, природно очікувати у них розчарування від роботи.

3. Працівники не розуміють важливості інформації. Вони не цікавляться оточуючим, спрямовані здебільшого на себе.

4. Поточне життя у них суб'єктивно перенасичене роботою та спілкуванням з колегами і керівництвом, причому відбувається фіксація на проблемі владних повноважень. Працівники відчувають себе об'єктом влади (у спілкуванні з керівниками), і намагаються компенсувати це у стосунках з колегами та громадянами.

5. Працівники не задоволені собою, орієнтовані на вирішення дитячо-батьківських конфліктів, а це в першу чергу конфлікти, пов'язані із пошуком авторитетної фігури. Можна передбачати мотивацію вибору професії по типу гіперкомпенсації, для підсилення власних слабких рис особистості.

6. Сфера невдач у таких працівників насичена уявними проблемами (страхи) та дрібними неприємностями. Спостерігається

погана переносимість буденних проблем та невдач, а це зазвичай пов'язано із пошуком сильних відчуттів та емоцій (ризикова поведінка, адикції, проміскуїтет, тощо).

**Висновки.** За результатами дослідження можна узагальнити характеристики ціннісно-сислової сфери працівників ППСМ, які обумовлюють психологічну сумісність з напарниками:

1. Наявність пізнавальних потреб та мотивів, розуміння важливості інформації, загальножиттєва «зацікавлена» позиція.

2. Розуміння інструментально-прикладного змісту освіти.

3. Основний мотив праці – забезпечення сім'ї. Найвища цінність сім'ї.

4. Задоволеність собою, своїми фізичними та психологічними якостями, спонтанність та безпосередність поведінки, фіксованість на теперішньому.

5. Розвиненість сфери дозвілля, наявність хоббі.

6. Цінування фізичної активності, приділення уваги підвищенню свого фізичного рівня.

7. Бачення кар'єрної перспективи.

8. Консерватизм та усталеність життя, небажання перемін.

**Перспективами подальших досліджень** вважаємо дослідження індивідуально-психологічних особливостей працівників ППСМ в аспекті психологічної сумісності у спільній професійній діяльності.

## Література

1. Анцупов А.Я. Социально-психологическая оценка персонала: учеб. пособие для студ. вузов / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 303с.
2. Бандурка А.М. Психология управления : учебное пособие / А.М. Бандурка, С.П. Бочарова, Е.В. Землянская. – Х. : Титул, 2007. – 532 с.
3. Ильин Е.П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2006. – 290 с.
4. Карамушка Л.М. Психология управления : навч. посіб. / Л.М. Карамушка. – К. : Міленіум, 2003. – 344 с.
5. Ложкін Г.В. Команда як колективний суб'єкт діяльності в соціальній організації // Соціальна психологія. – К., 2005. – № 6 (14). – С. 24-26.
6. Методичні рекомендації про порядок професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в органах внутрішніх справ України : лист ДРП МВС України від 21.06.2007 №6\2\1-3420. – К. : МВС України, 2007. – 67 с.
7. Обозов Н.Н. Совместимость и срабатываемость людей / Н.Н. Обозов. – СПб. : Облик, 2000. – 212 с.
8. Свенцицкий А.Л. Социальная психология управления / А.Л. Свенцицкий. – Л. : ЛГУ, 1986. – С. 75-85.
9. Соломин И.Л. Психосемантическая диагностика скрытой мотивации / И.Л. Соломин. – СПб. : Питер, 2001. – 121 с.